

## **PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMUNIKASI KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA YANG DI MODERASI OLEH KEPERIBADIAN KARYAWAN PADA PERUM PERUMNAS REGIONAL I MEDAN**

**RINNA HARTACI NASUTION, KIKI FARIDA FERINE, HENRY ASPAN**  
Program Studi Manajemen, Fakultas Sosial Sains, Universitas Pembangunan Panca  
Budi,  
*rinahartaci92@gmail.com*

**Abstract:** *Human quality as a workforce is the basic capital to create good performance. Work performance for employees in a company is important, as well as creating a work performance is a dream and hope that every company must achieve. Work motivation, work communication and employee personality are some of the factors that affect the work performance of an employee in a company. This research was conducted at Perum Perumnas Regional I Medan, which is a State-Owned Enterprise in the form of a National-based Public Company. The research population of Perum Perumnas Regional I Medan employees as the sample is 78 employees. This study aims to determine whether there is an influence of work motivation, work communication, and employee personality on the work performance of employees who are moderated at Perum Perumnas Regional I Medan. This research method uses a moderating 2 model. The results of the study contained 2 (two) independent variables, namely work motivation and work communication, 1 (one) moderating variable, namely the personality of the employee, and 1 (one) dependent variable which had a significant influence on the work performance of Perum Perumnas Regional I Medan. Suggestions submitted to the company's management, should pay attention to the role of its employees, in order to improve employee performance.*

**Keywords:** *Motivation, Communication, personality, work performance.*

**Abstrak:** Kualitas manusia sebagai tenaga kerja merupakan modal dasar untuk menciptakan kinerja yang baik. Prestasi kerja bagi karyawan di suatu perusahaan menjadi hal yang penting, demikian juga menciptakan suatu prestasi kerja adalah impian dan harapan yang harus tercapai setiap perusahaan. Motivasi kerja, komunikasi kerja dan kepribadian karyawan adalah beberapa faktor yang mempengaruhi prestasi kerja seorang karyawan dalam suatu perusahaan. Penelitian ini dilakukan pada Perum Perumnas Regional I Medan merupakan Badan Usaha Milik Negara yang berbentuk Perusahaan Umum yang berbasis Nasional. Populasi penelitian karyawan Perum Perumnas Regional I Medan yang dijadikan sampel sebanyak 78 Karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh motivasi kerja, komunikasi kerja, dan kepribadian karyawan terhadap prestasi kerja karyawan yang di Moderasi pada Perum Perumnas Regional I Medan. Model penelitian ini menggunakan model moderating. Hasil penelitian terdapat 2 (dua) variabel bebas yaitu motivasi kerja dan komunikasi kerja, 1 (satu) variabel moderasi yaitu kepribadian karyawan, serta 1 (satu) variabel terikat yang memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja Perum Perumnas Regional I Medan. Saran yang disampaikan kepada manajemen perusahaan, sebaiknya memperhatikan peran para karyawannya, agar dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan.

**Kata Kunci:** Motivasi, Komunikasi, Kepribadi, Prestasi Kerja.

## A. Pendahuluan

Kualitas manusia sebagai tenaga kerja merupakan modal dasar dalam masa pembangunan tenaga kerja yang berkualitas akan menghasilkan suatu hasil kerja yang optimal sesuai dengan target kerjanya. Prestasi kerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam organisasi untuk mencapai tujuannya dalam berorganisasi, faktor sumber daya manusia merupakan masalah utama disetiap kegiatan yang ada didalamnya. Karena jika sumber daya manusia yang ada dalam organisasi buruk, maka tujuan organisasi tidak dapat tercapai sebagaimana yang telah direncanakan.

Peran sumber daya manusia dalam organisasi adalah menentukan keberhasilan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan. Perum Perumnas Regional I Medan merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang berbentuk Perusahaan Umum (Perum) yang berbasis Nasional dengan visi menjadi Pelaku Utama Penyedia Perumahan dan pemukiman di Indonesia, Terdapat faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan Perum Perumnas Regional 1 Medan yaitu motivasi kerja, komunikasi kerja dan kepribadian karyawan.

Mangkunegara (2015) menyatakan motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal serta terdapat indikator motivasi yaitu kebutuhan akan prestasi (*need for achievement*), kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation*) dan kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*).

Komunikasi kerja sebagai suatu proses pertukaran informasi antarindividu melalui suatu sistem yang biasa. Baik dengan simbol-simbol, sinyal-sinyal, maupun perilaku atau tindakan kemudian terdapat 2 indikator komunikasi yaitu komunikasi vertikal yang terdiri dari komunikasi dari atas ke bawah dan komunikasi dari bawah ke atas, serta komunikasi horizontal (Purwanto, 2013).

## B. Metodologi Penelitian

Pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Lokasi penelitian ini dilakukan di Perum Perumnas Regional I Medan, Sumatera Utara. Untuk penelitian ini dilakukan dengan mengambil sampel terhadap populasi. Lalu menggunakan metode pengambilan sample dengan menggunakan metode slovin. Peneliti melakukan penelitian dengan menggunakan kuesioner dengan mengambil sampel terhadap populasi, adapun populasi yang digunakan untuk penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 78 karyawan Perum Perumnas Regional I Medan, Sumatera Utara dengan rumus berikut ini: Penelitian ini akan melibatkan 44 sampel (Pembulatan 43.8) dari populasi karyawan. Penelitian ini membahas pengaruh motivasi kerja dan komunikasi kerja terhadap prestasi kerja yang dimoderasi oleh kepribadian karyawan pada perum perumnas regional I Medan. Data penelitian dikumpulkan dari skor jawaban dalam kuesioner yang diperoleh dari responden dalam bentuk data primer. Teknis pelaksanaannya dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner disikan kepada responden. Selanjutnya responden diminta untuk menjawab beberapa pertanyaan yang terdapat pada kuesioner tersebut. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan ditemukan bahwa Motivasi adalah salah satu “penggerak” karyawan untuk bekerja dengan sungguh-sungguh. Motivasi kerja seseorang sangat berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Manajemen Perusahaan harus mengetahui

prestasi kerja bawahannya agar ia dapat mengambil keputusan yang tepat menyangkut karyawannya. Dengan memahami prestasi kerja bawahannya, pemimpin dapat memberikan tugas yang sesuai dengan kemampuannya, dan memotivasi karyawannya sehingga prestasi kerjanya dapat ditingkatkan. Sebagai salah satu cara meningkatkan prestasi kerja karyawan dengan memberikan dorongan atau motivasi. Bila Perumusan kebijaksanaan motivasi telah tepat, baik dalam aspek keadilan maupun kelayakannya maka karyawan akan merasa puas dan termotivasi untuk melaksanakan berbagai kegiatan yang berhubungan dengan pencapaian perusahaan, para karyawan akan sendirinya melakukan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Jika pemberian motivasi sudah terlaksana maka perencanaan selanjutnya yang diharapkan akan berjalan dengan lancar. (Yatipai, 2015)

### **C. Hasil dan Pembahasan**

#### **1. Pengaruh Komunikasi Terhadap Prestasi Karyawan**

Pada Perum Perumnas Regional I Medan ditemukan bahwa komunikasi sangat berpengaruh positif terhadap prestasi karyawan. Tentu saja dengan komunikasi yang baik seorang manajemen perusahaan harus memikirkan apa kebutuhan karyawan mereka, seperti yang kita ketahui bahwa salah satu pentingnya komunikasi adalah untuk memenuhi kebutuhan mereka jika ada beberapa kekurangan pada suatu permasalahan. Dengan menjalin komunikasi untuk memenuhi kebutuhan tersebut akan menciptakan sebuah perusahaan yang harmonis untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

#### **2. Pengaruh Kepribadian Kerja Terhadap Prestasi Karyawan**

Kepribadian Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi karyawan. Kepribadian karyawan tidak lepas dari prestasi mereka dalam bekerja. Kepribadian itu jarang dibuktikan dengan sikap karyawan terhadap pekerjaan mereka, tapi bagaimana mereka pandangan mereka terhadap hal yang dilakukan. Kepribadian sangat mempengaruhi cara individu dalam bereaksi, berfikir, merasa, berinteraksi, dan beradaptasi dengan orang lain, termasuk dalam perilaku agresif (Nurfadila, 2021). Khususnya di perumnas seseorang harus selalu mempunyai kepribadian yang baik untuk mengembangkan perusahaan bersama dengan strategi-strategi yang dimiliki setiap karyawan.

Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi karyawan dengan kepribadian kerja sebagai variabel moderasi. Motivasi merupakan hal yang dibutuhkan seorang karyawan perumnas untuk melaksanakan tugas dengan baik. Motivasi biasa didapatkan dalam berbagai hal mulai dari pendidikan, pelatihan dan juga pengalaman menjadi sebuah motivasi untuk diri sendiri. Manajemen Perusahaan harus mengetahui prestasi kerja bawahannya agar ia dapat mengambil keputusan yang tepat menyangkut kepribadian dari seorang karyawan.

Perusahaan perlu memahami adanya faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja untuk membantu meningkatkan prestasi kerja karyawannya. Faktor-faktor tersebut perlu dikaji mengapa ada karyawan yang rajin sementara disisi lain pada setiap kepribadian karyawan ada juga karyawan yang malas maupun karyawan yang rajin dan kurang bersemangat. Pemimpin perlu mengetahui prestasi kerja karyawannya agar ia dapat memperlakukan karyawannya secara adil. Dengan memahami prestasi kerja bawahannya, pemimpin dapat memberikan tugas yang sesuai dengan kemampuannya, dan memotivasi karyawannya sehingga prestasi kerjanya dapat

ditingkatkan. Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, salah satunya melalui pemberian dorongan atau motivasi (Mathis dan Jackson, 2000).

Untuk setiap kepribadian kerja Biasanya karyawan yang telah mempunyai kepuasan kerja identik dengan loyalitas dan disiplin dalam bekerja. Hal tersebut sesuai dengan pernyataan dari Fathoni (2006). Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kepribadian kerja sebagai variabel moderasi. Menurut Hidayah (2020), “Komunikasi merupakan hal yang sangat penting dan harus terjadi antara atasan dan bawahan maupun sesama karyawan suatu perusahaan. Komunikasi sangat berhubungan erat dengan kinerja karyawan. Komunikasi yang baik dan efektif dapat membuat kinerja karyawan menjadi lebih baik. Pernyataan tersebut sangat sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan bahwa terdapat pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan dengan sebuah kepribadian yang dimoderasi pada Perum Perumnas Regional I Medan. Setiap perusahaan membutuhkan sebuah informasi yang penting untuk menjalin komunikasi antar atasan dengan bawahan, antar bawahan dengan atasan dan antar sesama rekan kerja.

### **3. Pengaruh Motivasi dan Komunikasi Terhadap Prestasi Karyawan Dengan Kepribadian Kerja Sebagai Variabel Moderasi**

Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komunikasi karyawan dengan kepribadian kerja sebagai variabel moderasi. Menurut Rodiyah (2010) yang mendapati bahwa ada pengaruh yang signifikan antara komunikasi, dan pengambilan keputusan terhadap prestasi kerja. Baharum et al.(2005) mengemukakan bahwa komunikasi yang diterapkan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan dengan prestasi kerja. Kepribadian mencakup banyak hal mulai dari pengetahuan, kemampuan dan juga pengalaman seorang karyawan sehingga pekerjaan tersebut dapat di kerjakan dengan sempurna. Karyawan Perumnas mulai dari produksi, pemasaran, pertanahan, keuangan, Sumber Daya Manusia (SDM) hingga security mempunyai kompetensi sesuai dengan profesi mereka untuk memberikan pelayanan yang terbaik untuk client yang akan membeli unit rumah khususnya di Perum Perumnas Regiona I Medan.

#### **D. Penutup**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap prestasi Karyawan di Perum Perumnas Regional I Medan. Ada pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi terhadap prestasi karyawan di Perum Perumnas Regional I Medan. Ada pengaruh positif dan signifikan antara kepribadian terhadap prestasi karyawan di Perum Perumnas Regional I Medan. Ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap prestasi karyawan dengan kepribadian karyawan sebagai variabel Moderasi di Perum Perumnas Regional I Medan. Ada pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi terhadap prestasi karyawan dengan kepribadian karyawan sebagai variabel Moderasi di Perum Perumnas Regional I Medan. Motivasi dan Komunikasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi karyawan dengan kepribadian sebagai variabel moderasi di Perum Perumnas Regional I Medan.

#### **Daftar Pustaka**

Ary W & Dwi, Antiseden Komitmen Organisasi dan Motivasi, Konsekuensinya Terhadap Kinerja Auditor Intern Pemerintah, Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia, Vol. 7, No. 1.

- Baharum, S., Sawai J. P., and Rathakrishnan, R. B. 2005. Hubungan antara komunikasi dalam organisasi dengan kepuasan kerja, prestasi kerja dan komitmen kerja.
- Bonardy, Susi. 2015. Pengaruh Kepribadian Dan Stres Terhadap Prestasi Kerja Guru Sekolah Dasar Swasta Kecamatan Singkawang.
- Cahyono, Puguh Dwi. 2013. Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan AJB Bumi Putera 1912 Cabang Kayutangan Malang).
- Datuk, 2018. *Impact Of Employee Motivation On Work Performance*.
- Femi, Asamu Festus. 2014. *The Impact of Communication on Workers' Performance in Selected Organisations in Lagos State, Nigeria*.
- Hidayah, Sintya F. 2020. Pengaruh Komunikasi, Kepribadian, dan loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PD. Pasar Surya Surabaya. Fakultas Ekonomi, Universitas Bhayangkara Surabaya.
- Matasik, Christian P. 2017. Pengaruh Komunikasi Dan Sikap Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Bank Negara Indonesia Kantor Cabang Manado.
- Mathis L.Robert dan Jackson H. John. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Nurfadila, 2021. Pengaruh Tipe Kepribadian Terhadap Kualitas Kerja Karyawan Pada PT. Menara Phinisi Hotelindo Di Kota Makassar. Fakultas Ekonomi Bisnis, Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Riyanto, Setyo. 2017. The Impact of Working Motivation and Working Environment on Employees Performance in Indonesia Stock Exchange.
- Rukmana, Haris Dwi. 2018. The Impact of Organization Communication on Employee Performance Through Employee's Work Motivation at Pt. Putri Panda Unit Tulungagung, East Jawa, Indonesia.
- Nasution(2022), *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komunikasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Yang Di Moderasi Oleh Kepribadian Karyawan Pada Perum Perumnas Regional I Medan*.
- Wildhatun, Sholihat, 2013. *Pengaruh Pengembangan Pegawai Terhadap Prestasi Kerja Pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Pemerintah Kota Cimahi, FE UPI, Bandung*.
- Yatipai, Theodora. 2015. *Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Studi Pada PT Pos Indonesia Tipe C Manado*